

**RESOLUCION No. 20-38.01-111
(Agosto 04 del 2025)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL HOSPITAL LOCAL JOSE
RUFINO VIVAS- E.S.E. PARA EL PERIODO 2025 - 2027**

El Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Local José Rufino Vivas –de Dagua –Valle del Cauca, según Acuerdo Municipal 009 del 26 de agosto de 1994 dada sus atribuciones legales, en especial las conferidas por el 2 del Decreto Reglamentario No 2755 de 1996 Modificado por el Artículo 1 del Decreto No 888 de 1991 y el Decreto No 068 de marzo 26 de 2024 para efecto y

CONSIDERANDO

- Que de conformidad Numeral 1° del Art 9 de la Ley 1010 del 2006, la Ley de Acoso Laboral, y el Art 14 de la Resolución 2646 del 2008, del Ministerio de la Protección Social, en mención contempla como medida preventiva de Acoso Laboral e. *“1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno Confidencial, Conciliatorio y Efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.*
- Que de conformidad con la Resolución 1356 de 2012 en su Art. 1. Establece que *“El Comité de Convivencia Laboral debe estar compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas parte”.*
- Que la Resolución 652 del 2012 establece que el periodo de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral será de (2) dos años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación.
- Que el día 29 de julio del 2025 en las instalaciones de la E.S.E. Hospital se realizó la votación para elegir los integrantes del Comité de Convivencia Laboral por parte de los funcionarios, para el periodo comprendido entre 2023 a 2025, con el objetivo de dar cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012 y Según el número de votos obtenidos los candidatos del Comité en estricto orden quedo así:

Huberth Montoya	CC. 6.255.835	18 votos	Principal
Alejandra Julieth Mozo	CC. 1.114.731.824	9 votos	Principal
Libaniel Franco Castañeda	CC. 14.575.749	2 votos	Suplente
Julieth Navia Castro	CC. 1.143.834.535	2 votos	Suplente
Angie Chamorro	CC. 1.112.759.466	1 voto	
Votos en blanco		0 votos	
Votos Nulos		0 votos	

Proyectó: Juan David Fernández. Coordinador SST –Estrategias Personal Temporal S.A.S.

En mérito de lo expuesto.

RESUELVE

Artículo Primero: Conformar el Comité de Convivencia Laboral del Hospital Local José Rufino Vivas- E.S.E teniendo en cuenta la cantidad de votos obtenidos el día 29 de julio del 2025 en las instalaciones de la E.S.E., de la siguiente manera:

Huberth Montoya	CC. 6.255.835	18 votos	Principal
Alejandra Julieth Mozo	CC. 1.114.731.824	9 votos	Principal
Libaniel Franco Castañeda	CC. 14.575.749	2 votos	Suplente
Julieth Navia Castro	CC. 1.143.834.535	2 votos	Suplente

Artículo Segundo: Designar por parte del Empleador, Doctor Francisco Fonseca Amaris, Gerente del Hospital Local José Rufino Vivas - E.S.E. de Dagua, a los siguientes representantes:

Yolanda Chávez Paz	CC. 34.536.635	Principal
Hilda Aura Mejía Sánchez	CC. 66.909.141	Suplente
Fabio Andrés Mendoza Acosta	CC. 92.510.712	Principal
Luz Miryan Molina Gutiérrez	CC. 29.400.582	Suplente

Artículo Tercero. Establecer que el periodo para el cual son elegidos y designados los representantes del Comité de Convivencia Laboral es de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la posesión.

Artículo Cuarto. De conformidad con el artículo 6° de la Resolución 652 de 2012, son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.
11. El comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Artículo Quinto: Para efectos de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral se llevará a cabo lo establecido en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo y Protección Social.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Dagua, a los cuatro (04) días del mes de agosto de 2025



FRANCISCO FONSECA AMARIS
Gerente Hospital Local José Rufino Vivas ESE – Dagua